

Tilburg University

De invloed van den verkorten arbeidstijd op de organisatie van het bedrijf de Quay, J.E.

Published in:
Maandschrift Economie

Publication date:
1935

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
de Quay, J. E. (1935). De invloed van den verkorten arbeidstijd op de organisatie van het bedrijf. *Maandschrift Economie*, 1(2), 86-96.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

DE INVLOED VAN DEN VERKORTEN ARBEIDSTIJD OP DE ORGANISATIE VAN HET BEDRIJF.

Nadat in de na-oorlogsjaren de duur van de werkweek vrij algemeen van 60 tot 48 uur was teruggebracht en het vraagstuk van de verkorting van den arbeidsduur eenige rust was gegund, werd onder den drang der zich nog steeds wijzigende economische omstandigheden het probleem spoedig weer voor het voetlicht gedrongen, getuige b.v. de mededeelingen dienaangaande in het rapport van den directeur van het Bureau International du Travail ¹⁾, het rapport van den Hoogen Raad van Arbeid ²⁾ en de vele praeadviezen en geschriften in binnen- en buitenland aan dit vraagstuk gewijd.

Ondanks de scherpe en vaak gedocumenteerde critiek, die werd uitgeoefend op een streven naar verdergaande werktijdverkorting, zag men toch op allerlei plaatsen, hetzij vrijwillig hetzij ingevolge wettelijke regelingen de werktijden zakken beneden de 48 uur per week.

Niet alleen in Rusland werd bij de tiende verjaardag van de Revolutie de 7-urige werkdag voor de industrie ingevoerd om daarmee de sociale activiteit van de Sovjet-regering te toonen, niet alleen in het vooruitstrevende Italië werd na een korte proeftijd de 40-urige werkweek algemeen en definitief ingevoerd bij besluit van den Algemeenen Fascistischen Raad, niet alleen in het experimenteerend Amerika werd in 85 % der codes (het meerendeel der industrie-arbeiders omvattend) de 40-urige werkweek ingesteld....., maar ook in andere landen, waar de invloed van de overheid zwakker was en de lust tot proefnemingen geringer, werden verschillende pogingen in deze richting gedaan. Daarvoor behoeft men slechts de maatregelen in Brazilië, Duitschland, Engeland, Polen, Tsjecho-Slowakije en andere landen te bezien.

Ook daar, waar geen remmen werden aangelegd door wettelijke bepalingen of door collectieve arbeidsovereenkomsten, zag men den arbeidsduur inkrimpen, zooals de

1) Rapport du Directeur du Bureau International du Travail. 1935.

2) Rapport van den Hoogen Raad van Arbeid inzake wettelijke verkorting van den Arbeidsduur ter beperking van de crisis-werkloosheid. 1933.

enkele statistische gegevens, die ons ten dienste staan, overduidelijk aantonen.

In het licht van deze feiten doen zich verscheidene vragen voor van bedrijfs-organisatorischen aard, waarvan wij er eenige wat nader zullen bezien.

Algemeen brengt een verkorting van den werktijd en een daaruit volgende vergrooting van personeel eenige organisatorische lasten met zich mee. Zooals in een familie-huishouden elk eigen lid zijn bijzondere zorgen geeft, zoo stelt ook in het bedrijfshuishouden elk vreemd lid zijn speciale eischen. Hoe grooter het aantal leden, des te losser wordt de band, des te scherper de onderlinge tegenstelling, des te moeilijker wordt het den pater familias om de geest goed te houden. In de grootbedrijven met hun duizende arbeiders, wordt de sociale verzorging niet slechts uit menschlievendheid toegepast, doch zeker ook als compensatie tegen de verscheurende invloed van het groote aantal. Waar ook van de zijde der werknemers de wil tot samenwerking vaak te wenschen overlaat, is het verklaarbaar, dat de ondernemers naar kinderbepierking streefden en alle rationalisatie-methoden aanwenden, temeer omdat zij zich meerendeels lieten leiden door een streven naar de hoogste rentabiliteit.

Een verkorting van den werktijd, zal dan ook (de loonen nog buiten beschouwing latend) tot verhooging van de personeelkosten leiden; denke men hier te lande alleen maar aan de kosten der sociale verzekering, die vrijwel evenredig zullen stijgen met het aantal nieuw te werk gestelden.

Wanneer men het vraagstuk van bedrijfs-organisatorischen kant beschouwd, dient men tevens te overwegen, dat vooral sinds het begin van de 20e eeuw ter verhooging van het nuttig effect in alle industriele ondernemingen de continuïteit in de productie zooveel mogelijk werd bevorderd. Het ideaal scheen de automatische fabriek te zijn, die met weinig personeel constant door kon werken. De kostenbesparing, die bij een regelmatige afzet daardoor ontstond, was omvangrijk. Dit had een verlaging van de prijs en een vergrooting van de afzetmogelijkheid tengevolge. Een uitbereiding van de capaciteit kwam meestal daarna. Toen dan ook de goede verhouding tusschen pro-

ductie en consumptie verbroken werd en de afzonderlijke ondernemer nog meer naar een verlaging van de productiekosten zocht, deed de rationalisatie in al haar gestrengheid haar intrede met de typische belangstelling voor elk detail, dat regelmatig terugkeert.

De verkorting van den werktijd is danook in strijd met de continuïteits-gedachte en met het streven naar rationalisatie. Zoo is het o.a. te verklaren, dat van ondernemerszijde meestal een innerlijk verzet schijnt te komen bij alle pogingen om tot werktijdverkorting te geraken, dat bij anderen veelal de vrees bestaat, dat de industrie-leiders een werktijd-verkorting zullen beantwoorden met een hernieuwde rationalisatie-aanval, waardoor de voordeelen weer grootendeels verloren zouden gaan. Immers de natuurlijke gedachte, die aan deze verkorting ten grondslag ligt, is het verdeelen van de bestaande werkgelegenheid over een grooter aantal arbeidskrachten; een voordeel dat door een verder doorgevoerde rationalisatie weer zou verdwijnen.

Om nu een overzicht te geven is het noodig eenige onderscheidingen aan te brengen en wel naar de factoren, die de verkorting van den arbeidstijd kunnen beïnvloeden.

Seizoenbedrijven en bedrijven met constante productie.

In de seizoenbedrijven wordt veelal door een kleine vaste staf gedurende 48 uur per week gewerkt, terwijl het surplus in drukkeren tijden wordt opgevangen door een uitbreiding van den werktijd en vooral een aanvulling van hulppersoneel. Om aan de hieruit voortvloeiende bezwaren tegemoet te komen zou men hier te lande gebruik kunnen maken van de bepalingen volgens welke (voor bepaalde industrieën) de werktijd voor vrouwen tot 10 uur per dag en 55 uur per week mag worden opgevoerd, voor mannen tot 11 uur per dag en 62 uur per week, mits in het geheele jaar niet meer dan 2500 uur (d.i. gemiddeld 48 uur per week) wordt gewerkt.

De invoering van een variabele werkweek vangt de seizoen schommelingen op, althans ten deele, zoodat men de vaste staf kan uitbreiden, hetgeen voor het bedrijf het voordeel oplevert, dat er minder los, ongeschoold seizoenpersoneel in dienst is, dat een deel der machines niet peri-

odiek stil staat en dat enkele kosten misschien nog een verlaging ondergaan, zooals b.v. voor verlichting, ofschoon daar kleine verhoogingen tegenover zullen staan.

Bij een verder inkrimpen van den *gemiddelden* werktijd en het handhaven van de maximumgrens van resp. 55 en 62 uur, zou de werkgelegenheid gedurende het geheele jaar over meerdere personen worden verdeeld, zonder dat er nadeelen tegenover staan. Daar de capaciteit is ingesteld op de topprestatie, zal n.l. in dergelijke gevallen geen uitbreiding van het machinepark noodig zijn.

Bij bedrijven met een constante productie is het vraagstuk gecompliceerder, omdat daar een beperkte capaciteit aanwezig is. Om een goed inzicht te krijgen moet hier een tweede onderscheiding worden ingelascht.

Bedrijven met één, twee of meer ploegen.

Tamelijk eenvoudig is het vraagstuk, indien regelmatig met drie ploegen gewerkt wordt, m.a.w. indien men een zuiver continu bedrijf heeft. Men kan dan de omwisseling veelvuldiger doen plaats hebben. In het eene geval zal het wenschelijk zijn om de werkuren elken dag te doen verspringen, in een ander geval — dit zal het meest voorkomen, indien van Zaterdagmiddag tot Maandagmorgen niet gewerkt wordt, — zal men een wisselsysteem maken, dat per week verspringt. en waarbij men de eene week iets meer werkt dan de andere week.

Moeilijker wordt de vraag, indien men met één of twee ploegen werkt. Uitgaande van de veronderstelling, dat men een constante productie heeft, komt terstond de vraag boven of en hoe het machine-park moet worden uitgebreid. Een dergelijke vergrooting zal meestal hoge kosten met zich meebrengen. Waar het toenemen van de vaste kosten slechts verdedigbaar is bij een vergrooting van den afzet en zoo mogelijk een verbetering in de continuïteit, zou het hier gepaard gaan aan een gelijkblijven van den afzet en een vermindering van de continuïteit. Een uitbreiding van machinepark (wellicht nog van gebouwen en grond) zal dus meestal ondoorvoerbaar zijn.

Twee andere mogelijkheden dient men echter onder het oog te zien. Allereerst het geval, hetwelk heden zeker niet denkbeeldig is, waarbij de aanwezige capaciteit groter is

dan de thans gebruikte. In een dergelijk geval zou men natuurlijk de geheele fabriek in werking kunnen stellen gedurende een kleiner aantal uren per week. Eenerzijds zou dit een kleine verhooging van vaste kosten met zich meebrengen, b.v. in den vorm van meer toezichthoudend personeel, anderzijds zouden er kleine voordeelen tegenoverstaan, zooals eenige besparing op het licht en kracht, terwijl de anders buiten gebruik zijnde machines dan zouden functioneeren. Dit laatste is in verband met de onderhoudskosten en de veroudering een tamelijk belangrijke factor. De niet op volle capaciteit (48/96 uur) werkende fabrieken zouden dus deze uitbreiding kunnen opvangen.

Indien echter de loonkosten slechts voor een deel ten laste van de onderneming zouden komen, zou een vrijwillige verkorting voor degene, die niet op volle capaciteit werkt niet doorvoerbaar zijn, omdat daardoor zijn kostprijs te hoog komt tegenover zijn concurrent, die nog wel op volle kracht draait. Anderzijds zou een verplichte verkorting het bezwaar meebrengen, dat de vol-bezette onderneming zijn machine-park zal moeten uitbereiden, of zijn productie zal moeten verminderen. Het zou dan een maatregel zijn, die wel zeer in het voordeel van de minder-bezette onderneming zou uitvallen.

Deze bedrijfsgewijze verplichte verkorting, aldus doorgevoerd, heeft dus zeker zijn ernstige bezwaren; de vrijwillige verkorting kan de ondernemer met onderbezetting alleen maar baten — althans geen nadeel brengen — indien de loonen evenredig met den werktijd worden verlaagd.

De beste methode zal in zulke gevallen bestaan in de toepassing van een rouleersysteem. Uitgaande van een bedrijf, dat gedurende 48 uur regelmatig op volle capaciteit draait, zal men bij een verkorte arbeidsweek de inkrimping alleen moeten toepassen op de werktijd van elken arbeider, elken mensch afzonderlijk, echter niet op de zgn. fabriekstijd. De fabriek zal dus op dezelfde wijze 48 uur blijven loopen, doch de arbeiders zullen slechts 40 uur arbeiden en het zal derhalve noodig zijn om gedurende de overblijvende 8 uren of $1\frac{1}{2}$ uur per dag een andere persoon op zijn plaats te stellen. Vanzelfsprekend brengt dit organisatorische moei-

lijkheden mee en de werkindeeling zal in verschillende gevallen op een ingewikkelde legkaart gaan gelijken. Doch deze moeilijkheden kunnen met goeden wil en eenige organisatorische scherpzinnigheid zonder hooge kosten worden opgelost. De meest vitale en de meest deskundigheid-eischende deelen zullen moeten worden aangevuld door arbeiders uit andere afdeelingen, en deze gemakkelijker vervangbare personen zullen weer ten deele hun plaats moeten ruimen voor de nieuwelingen, die tengevolge van de verkorting in dienst treden. Men zou zich b.v. kunnen denken, dat 4 personen uit de expeditie elk $1\frac{1}{2}$ uur per dag op een andere plaats zouden gaan werken, en dat ter vervanging daarvan één nieuweling in de expeditie te werk zou worden gesteld.

Het zal niet mogelijk zijn in elke bedrijfstak een dergelijke regeling door te voeren. Toch bleek mij bij navraag, dat ook naar de meening van verscheidene industrieelen zulk een werktijd-indeeling doorvoerbaar moet zijn. Bij wijze van voorbeeld volgt hier een begrooting, die mij door een belangstellend ondernemer werd verschaft.

Thans werkt daar het kantoorpersoneel 44 uur per week en de fabriek 48 uur. Bij een inkrimping van beide categorieën tot 40 uur begrootte men voor de administratie een vermeerdering van 4 à 5 personen op een bezetting van 60; voor vrouwelijk fabriekspersoneel een vermeerdering van 35 personen op de huidige bezetting van 260 arbeidsters; voor het mannelijk fabriekspersoneel een vermeerdering van 55 personen op de 385 man. In totaal een vermeerdering van 95 op de 705, d.i. ca. 13.5 %.

De machinale productie-tijd zou dus in dit geval hetzelfde blijven. Alleen ontstaat eenig tijdverlies door de omwisseling van het bedieningspersoneel, hetgeen men in een geval als bovengenoemd bij een goede organisatie zou kunnen taxeeren op 20 uurloonen per dag of — ruw geschat — f 2.500 per jaar.

Het zal duidelijk zijn, dat een evenredige uitbreiding van de machinale installatie, vermeerderd nog met een vergrooting van gebouwen, aanzienlijk meer aan rente en aflossing zou vorderen dan de speciale kosten, die bij een regeling als bovengenoemd zouden ontstaan.

Zou men het de bedrijven mogelijk willen maken een

dergelijke regeling met zoo weinig mogelijk kosten door te voeren, dan zou men m.i. den ondernemer bij het stellen van de individueele werktijden een ruime vrijheid moeten geven. Het is goed denkbaar, dat men bij een te groote capaciteit, waarover straks gesproken, op Zaterdag zal sluiten en de 5 overige dagen 8 uur zal laten werken; dat echter bij een vol bezette capaciteit de fabriekstijd wordt verplaatst en dat om uitbreiding van machine-park en gebouwen te voorkomen een rouleersysteem wordt toegestaan, dat tot Zaterdag 4 uur doorloopt.

Ten aanzien van het 2 ploegenstelsel kan worden volstaan met de opmerking, dat dezelfde verschijnselen zich zullen voordoen als bij het één-ploeg-systeem, wellicht met dit verschil, dat de indeeling naar verhouding iets eenvoudiger wordt.

Over een belangrijk punt werd heengegleden, n.l. de vervanging. Gezegd werd, dat de man uit de eene afdeling gedurende $1\frac{1}{2}$ uur het werk van een ander zou doen en wellicht zal men zich afvragen, hoe men een expeditieknecht $1\frac{1}{2}$ uur per dag wil laten glasblazen, of de werkster zijde wil laten winden. Het is dienstig deze vraag afzonderlijk te behandelen en wel naar den aard van het beroep, waarbij men tegenover elkaar kan stellen de bedrijven met geschoolde en ongeschoolde arbeidskrachten.

Bedrijven met geschoolde- en met ongeschoolde arbeidskrachten.

Bij ongeschoolden- en ook bij geoefenden arbeid, die naar verhouding veel meer voorkomt dan vroeger en die nog steeds door de ontwikkeling der techniek de geschoolde blijft verdringen, is een vervanging doorvoerbaar.

In alle bedrijven, waar men met zulke ongeschoolde en geoefende personen werkt, zal een vervanging tengevolge der werktijdverkorting dus geen bijzondere moeilijkheden en kosten meebrengen, vooral niet als men zooals boven aangegeven een soort opschuiving in de rangorden doet plaats hebben.

Bij geschoolden arbeid zal de verkorte arbeidsweek in den beginne zeker ernstige moeilijkheden meebrengen, omdat zoo weinigen voldoen aan de hoge eischen gesteld voor gequalificeerden arbeid. Bovendien zou het na-

tuurlijk onmogelijk zijn om bij een rouleersysteem een sjouwer zonder meer het weversberoep te leeren.

De oplossing zou m.i. voor geschoolden arbeid dan ook gezocht moeten worden in een herziening van het opleidingsstelsel (hetwelk ook zonder een verkorten arbeidstijd noodzakelijk is). De gebrekkige aanvoer van geschoolden doet zich thans reeds gevoelen, omdat er oogenschijnlijk voldoende vaklui zijn. De jongeren zouden de eenvoudiger werkzaamheden moeten verrichten en gedurende kortere perioden van den dag ($1\frac{1}{2}$ uur) de vakarbeid kunnen uitoefenen. Er zou dan tevens een stimulanst zijn om zich in die opleidingsjaren zooveel mogelijk te bekwamen in het vak.

Het verder in bijzonderheden treden is hier onmogelijk, omdat te veel variaties optreden bij de verschillende soorten van bedrijven en in details zou dit voor elke bedrijfstak afzonderlijk bestudeerd moeten worden.

Met betrekking tot de industriele bedrijven zijn hiermede m.i. de voornaamste kanten belicht, uitgezonderd twee meer algemeene vragen, waarbij nog een oogenblik wordt stilgestaan.

Krümpersysteem.

Er is allereerst nog een methode — minder elegant, meer aanbevolen — die in alle geval kan worden toegepast, die de geheele organisatie en arbeidsindeeling intact laat en waarbij toch door verkorten werktijd een groot aantal personen te werk gesteld kan worden, n.l. door het personeel om beurten eenige dagen vrij te geven. In het eenvoudigste geval van de zgn. wandelweken krijgen de arbeiders b.v. om de vier weken één week rust. Bij een 48-urige arbeidsweek zou de werktijd dan gereduceerd worden tot gemiddeld 38.4 uur. Het gevolg zou zijn, dat het aantal arbeiders met 20 % zou vermeerderd worden. Het is duidelijk, dat een dergelijke onderbreking voor verschillende functies, die een continuïteit vereischen, zooals b.v. de meer leiding gevende, niet mogelijk is. In de meeste gevallen zal het bij industrieelen arbeid echter wel mogelijk zijn, zelfs als zeer gevarieerd werk wordt verricht.

De bezwaren van een dergelijke regeling zijn m.i. vooral gelegen in het onnatuurlijke voor de afzonderlijke werknemers. Is het niet onnatuurlijk, dat men na vier weken te hebben gewerkt één week zou rusten? Het systeem draagt wel heel duidelijk het karakter van een bestrijdingsmiddel tegen werkloosheid, het maakt allen om de vier weken één week werkloos. En het zou sociaal gezien m.i. als stelsel ook alleen te aanvaarden zijn, indien het als bestrijdingsmiddel tegen een nog grooter kwaad zou worden opgevat.

Een tweede punt, waarop nog gewezen moet worden is de toename van de industriele prestatie bij werktijdverkortung, waardoor het voordeel voor een aanzienlijk deel verloren kan gaan, vooral natuurlijk als de verkortung een vermindering van loon tengevolge heeft en de arbeiders door tariefstelsels in staat zijn door harder werken meer te verdienen. Bij elke overgang van tijddoon op stuk- of tariefloon blijkt, dat de prestaties per arbeider toenemen. Dat bij verkortung de prestatie per tijdeenheid stijgt is te begriipen, cok indien tevoren dus bij b.v. een acht-urige werkdag de productie op elk uur van den dag even groot is. Er is dan oogenschijnlijk door die gelijke productie per uur geen toename van de vermoeidheid, doch bij korteren arbeidstijd kan een hooger tempo en dus een hoogere productie worden bereikt. In de verkortung van den werktijd schuilt dus in dit opzicht het gevaar van productie-toename per man per tijdeenheid, zooals uit de ervaring al meermalen is gebleken. Bij de overgang van de 60- op de 48-urige werkweek heeft men dienaangaande frappante gegevens verzameld; zie de publicaties o.a. van Ch. S. Meyers en M. Viteles. Anderzijds worden de bezwaren m.i. wel eens te breed uitgemeten. Het tempo, waarin heden in vele industrieën gewerkt wordt, is mede door de tariefloonstelsels zoo opgevoerd, dat er zelfs bij een korteren werkweek weinig marge overblijft. Enkele onderzoekingen, o.a. van Ir. Wackwitz ¹⁾ wijzen in die richting. In de gevallen waarin — zooals thans veel voorkomt — het tempo door de machine wordt aangegeven, kan een

1) Ir. J. D. Wackwitz: De invloed der verkorte werkweek op het arbeidstempo. Nederlandsch Instituut voor Efficiency. 1933.

productievermeerdering worden voorkomen. Tevens zou een grootere prestatie het tijdverlies, dat door wisseling van arbeiders ontstaat, kunnen compenseeren.

Tot hiertoe werden slechts industrieele bedrijven besproken. Organisatorisch zijn de gevolgen van een werktijd-verkorting hier het best te overzien, omdat de voorwaarden, waaronder men werkt, weinig-veranderlijk, overzichtelijk en controleerbaar zijn.

Bij andere ondernemingstypen zullen de verhoudingen zich telkens wijzigen en per onderneming sterk verschillen. In de detailhandel zal, voor wat het kleinbedrijf betreft, een verkorting gezien de verhouding tusschen vaste lasten, eigen inkomsten en loonen nagenoeg ondraaglijk zijn ¹⁾. In het groot winkelbedrijf zullen de voordeelen grootendeels worden weggenomen door een andere werkindeeling, welke in verband met de vele onproductieve tijd van het personeel daar doorvoerbaar is.

Voor administratieve functies zal een werktijdverkorting veelal een nieuwe vermeerdering van werkgelegenheid meebrengen, mede in verband met de geringe toename der vaste kosten en het uitblijven van de prestatievermeerdering wegens tijdloon.

Deze reeks zou nog met verschillende schakels verlengd kunnen worden. Uit het voorgaande is echter reeds duidelijk gebleken, dat de invoering van verkorte werkweek organisatorisch voor elke bedrijfstak zulke speciale aspecten biedt, dat een afzonderlijke behandeling noodzakelijk wordt geacht.

Ook al zal bij de inkrimping van den werktijd een verhooging van de vaste kosten vermeden kunnen worden, dan nog zal men door de bijzondere omstandigheden de invoering bedrijfsgewijze moeten behandelen, temeer waar bij nadere beschouwing blijkt, dat de invloed van de werktijdverkorting op de toename van de werkgelegenheid bij de verschillende bedrijfstypen erg uiteenlopend is.

Hoe groot de werkvermeerdering zou zijn bij een inkrimping tot b.v. 40 uur per week, is moeilijk te becijferen.

1) Kosten en Winsten in den Kleinhandel. Onderzoek van het Economisch Instituut voor den Middenstand, 1934.

Bovengenoemd rapport van den Hoogen Raad van Arbeid heeft een berekening gemaakt. Sommige noemen de begrootte resultaten (pl.m. 50.000 man) gering, andere meenen, dat de werkweek thans zonder overheidsbepalingen en overeenkomsten toch reeds tot een belangrijk stuk beneden de 48 uur is gedaald.

Deze laatste bewering is wel overdreven. Dit blijkt allereerst uit de publicatie van het C. B. v. S. ¹⁾ volgens welke slechts 19 % van de arbeiders overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomsten korter dan 48 uur werken. 9 % daarentegen langer. En voorzoover deze gegevens afwijken van de werkelijke arbeidsduur, moge als bewijs worden aangevoerd de resultaten der onlangs gehouden onderzoeken in Amsterdam en Rotterdam, volgens welke het gemiddeld aantal arbeidsuren per week respectievelijk 47 en 46 uur bedroeg.

Ofschoon de loonfactor in verband met de werktijdverkorting het meest omstreden punt is en zeker bij de doorvoering van een kortere werkweek de grootste weerstanden zal opwekken, meenden wij, gezien de bestaande tendentie om tot inkrimping te komen, goed te doen enkele bedrijfsorganisatorische aspecten te belichten.

Q.

1) Overzicht van den omvang en den voornaamsten inhoud der collectieve arbeidsovereenkomsten in Nederland op 1 Juni 1934.